نظام حوكمة الشركات

المدرجة في

الأسواق التي تخضع لرقابة

هيئة قطر للأسواق المالية

صادر من مجلس إدارة الهيئة في اجتماعه الأول لعام 2009
بتاريخ 27 يناير 2009

P.O. Box 25552 Doha - Qatar Tel: +974 428 9999 Fax: +974 444 1121 e-mail: qfma@qfma.org.qa : البريد الإلكتروني +٩٧٤ ٤٤٤ ١١٢١ فاكس: +٩٧٤ ٤٢٨ ٩٩٩٩ ص.ب. ٢٥٥٥٢ الدوحة - قطر هاتف:
www.qfma.org.qa

فهرس

القسم الأول: تمهيد وتعاريف ونطاق الانطباق

تمهيد

أعد هذا النظام لشركات المساهمة المدرجة في أيّ سوق من أسواق الأوراق المالية الخاضعة لرقابة هيئة قطر للأسواق الماليّة ويتضمن هذا النظام المبادئ والتطبيقات العمليّة التي ترمي إلى تحسين الحَوْكَمَة خاصة على مستوى مجلس الإدارة الأمر الذي يشكل شرطاً أساسيّاً لتحسين أداء كل شركة.

وقد أعد هذا النظام مع الأخذ بعين الاعتبار أفضل المعايير الدوليّة للحَوْكَمَة ومنها على سبيل المثال لا الحصر تلك التي وضعتها منظّمة التعاون والتنمية الاقتصاديّة OECD وبنك التسويات الدوليّة BIS والشبكة الدوليّة للحَوْكَمَة ICGN والمعهد المالي الدولي IIF، ومع تكييف هذه الأحكام وفقاً لخصوصيّات دولة قطر وقانون الشركات التجاريّة القطري وأنظمة سوق الأوراق المالية.

وتعرّف منظّمة التعاون والتنمية الاقتصاديّة الحَوْكَمَة على إنها: النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات التجاريّة والتحكم بها. وتحدّد قواعد الحَوْكَمَة توزيع الحقوق والمسؤوليّات بين مختلف أصحاب المصالح في الشركة، مثل مجلس الإدارة والمدراء والمساهمين وأصحاب المصالح الآخرين، وتوضح القواعد والإجراءات الخاصة باتخاذ القرارات حول شؤون الشركة.

وتعنى مبادئ منظّمة التعاون والتنمية الاقتصاديّة وغيرها من المواثيق، بصورة عامة، بخمسة عناصر لحَوْكَمَة الشركات هي: (1) حماية مصالح الأقليّة؛ (2) مسؤوليّات مجلس الإدارة؛ (3) المحاسبة والتدقيق؛ (4) شفافيّة الملكيّة والتحكم؛ و(5) البيئة الرقابية. وتركز مبادئ الحَوْكَمَة المنقحة التي أصدرتها منظّمة التعاون والتنمية الاقتصاديّة OECD في العام 2004 على الحَوْكَمَة كركيزة أساسيّة من ركائز إدارة المخاطر التي يتعرض لها أصحاب المصالح في الشركات وخاصة المساهمين العاديين (مخاطر التقاعس والقصور في الأداء وتحقيق المنافع الشخصية).

عندما يشتري أي مساهم أسهماً في شركة فإنه يتوقع أن يحصل على عائد مقابل التكلفة المالية التي تكبّدها ويكون العائد في شكل توزيعات أرباح مرتفعة و/أو زيادة في قيمة رأس المال من خلال بيع الأسهم بسعر جيّد (أيّ أنّ يبيعها بسعر أعلى من سعر الشراء). غير أنّ مستويات توزيعات الأرباح والزيادة في قيمة رأس المال تتوقف على أداء الشركة وعلى مدى إدارتها بنجاح وأمانة في الماضي والحاضر والمستقبل. ويتوقف هذا كثيراً على أداء من يأتمنهم المساهمون على إدارة الشركة بالإنابة عنهم، أيّ أعضاء مجلس الإدارة.

فالمساهمون يفوّضون مجلس الإدارة صلاحيّات إدارة الشركة بالإنابة عنهم لأنّه يستحيل عمليّاً إدارة الشركة من خلال جمعيّات المساهمين التي تضمّ جميع المساهمين. ويفوّض أعضاء مجلس الإدارة بدورهم اتخاذ القرارات اليوميّة للمدراء التنفيذيين.

ويؤدي تفويض الصلاحيّات هذا إلى تفاوت كبير في القدرة على التحكم في الشركة وفي الحصول على المعلومات والاستفادة من الفرص. فالمدراء التنفيذيّون يتحكمون بإدارة الشركة أكثر من أعضاء مجلس الإدارة والمساهمين كما أنّهم يملكون معلومات حول خطط الشركة وعمليّاتها أكثر من التي يملكها أعضاء مجلس الإدارة والمساهمون. ويملك أعضاء مجلس الإدارة القدرة على التحكّم بخطط الشركة وبعمليّاتها أكبر من تلك التي يتمتّع به المساهمون العاديّون، كما يملكون معلومات أكثر حول هذه الخطط والعمليّات. وإنّ التمتّع بتحكم أكبر وبمعلومات أكثر يولد فرصاً لاستعمال هذا التحكم وهذه المعلومات لجني فوائد شخصيّة على حساب المساهمين. وبالتالي فإنّ هذا التفاوت في التحكم والمعلومات يعرّض المساهمين لمخاطر القصور والتقاعس في الأداء من قبل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية واستخدام هؤلاء نفوذهم والمعلومات المتوفرة لديهم لتحقيق منافع شخصية على حساب المساهمين العاديين.

يُفترض بالمدراء التنفيذيين إعداد خطط لسير عمل الشركة واقتراح هذه الخطط على مجلس الإدارة للمراجعة والتدقيق، وتطبيق ما يوافق المجلس عليه. ويُفترض بمجلس الإدارة متابعة تطبيق هذه الخطط متابعة دقيقة ومساءلة الإدارة التنفيذية عن نتائج الأداء. ولكن إذا وضع مجلس الإدارة الأشخاص غير المناسبين في المناصب الإداريّة التنفيذية أو

قصور وتقاعس عن التدقيق في الخطط كما يجب أو عن متابعة الأداء متابعة فعّالة ومساءلة الإدارة التنفيذية، يمكن أن تعدّ الإدارة التنفيذيّة خططاً سيئة أو تتهرّب من مسؤوليّاتها من خلال عدم العمل بهمة ونشاط أو بفعاليّة وكفاءة بغية إعطاء نتائج جيّدة. وبالتالي، يتعيّن للتحكم في تلك المخاطر أن يقوم المساهمون بإختيار الأشخاص المناسبين في مجلس الإدارة ومتابعة أدائهم متابعة دقيقة ومساءلتهم وكما يتعيّن على مجلس الإدارة من جهته اختيار وتعيين الأشخاص المناسبين في المناصب التنفيذية العليا ومتابعة أدائهم متابعة دقيقة ومساءلتهم.

وفضلاً عن مخاطر القصور في الأداء، يجوز أن يؤدي تساهل المساهمين أو أعضاء مجلس الإدارة، في المتابعة والمساءلة، إلى السلوك غير القويم، والحصول على منافع شخصية على حساب المساهمين.

- قد يعمد مَن في موقع السلطة إلى تعيين أقرباءهم وأصدقاءهم غير المستحقين في مناصب في الشركة بأجور عالية ؛
- قد يتحصل المدراء التنفيذيّون وأعضاء مجلس الإدارة لأنفسهم على أكثر مما يجب على شكل رواتب عالية وبدلات مرتفعة ومخصصات وعلاوات وغيرها من المنافع؛
- قد يعقد المدراء التنفيذيّون وأعضاء مجلس الإدارة والمساهمون الكبار، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، صفقات تجاريّة مع الشركة وفقاً لشروط مجحفة مقارنة بشروط السوق في ما يتعلق بالأسعار أو مستوى الجودة أو بشروط الدفع، إلخ...
- قد يستغل بعض الذين يملكون معلومات لم تُفصح للجمهور حول خطط الشركة وعمليّاتها، قد يستخدمون هذه المعلومات لشراء أسهم الشركة أو بيعها وتحقيق أرباح أو تجنّب خسائر على حساب المساهمين الآخرين؛
- قد يتواطأ بعض عناصر الإدارة التنفيذيّة وبعض أعضاء مجلس الإدارة وكبار المساهمين لتبادل المنافع وتأمين الحماية المتبادلة على حساب المساهمين الآخرين؛
- قد يُخفي الذين يملكون سلطة اتخاذ القرار في الشركة معلومات أو قد يعطوا معلومات مضللة بغية تغطية القصور أو تحقيق المنافع الشخصية؛

- المدققين الخارجيين الذين يُفترض بهم مراجعة المعلومات التي تزوّدها الإدارة والتحقق من صحّتها ودقتها، قد لا يؤدون مهمّتهم كما يجب إذا كانت لديهم مصالح في الشركة خارجة عن إطار التدقيق أو إذا كانوا يريدون تغطية أخطاء اقترفوها في الماضي أو إذا كانوا منحازين بسبب إقامتهم علاقة قويّة تجارية أو اجتماعيّة أو مهنيّة مع الإدارة أو الشركة.

وإن الهدف الأساسيّ من هذا النظام هو توعية المستثمرين بمثل هذه المخاطر وتذكيرهم بها باستمرار واقتراح إجراءات يمكن من خلالها إدارتها. ما تتوقع الهيئة أن يؤدي وعي المستثمرين بالمخاطر المذكورة أعلاه إلى تمكينهم من تطبيق الإجراءات المقترحة في هذا النظام بفاعلية أكبر وابتكار إجراءات من عندهم.

ويعالج هذا النظام النقص الموجود حاليّاً في تطبيق الحَوْكَمَة ويوفر بشكل خاص إطاراً شاملاً لحَوْكَمَة الشركات التي تخضع لسلطة هيئة قطر للأسواق الماليّة. ويغطي النظام تشكيل مجلس الإدارة وهيكليته وواجبات ومسؤوليّات المجلس ورئيسه وأمين سرّه. ويتضمّن النظام مبادئ لحماية حقوق المساهمين لاسيّما حقوق الأقليّة وأصحاب المصالح الآخرين كما يتناول عددا من اللجان التي يشكلها المجلس مع التشديد على أن تفويض الصلاحيات لتلك اللجان لا يعفي أعضاء مجلس الإدارة من مسؤوليّاتهم. وتركز المبادئ على تقوية أنظمة الرقابة الداخليّة ضمن الشركة. كما ينصّ على كيفية إنفاذ المتطلبات الواردة فيه. ويعالج نظام الحَوْكَمَة عدداً من المسائل المحددة هي:

- تطبيق مبدأ "صوت واحد للسهم الواحد" بدون استثناء بين المساهمين بغضّ النظر عن عدد الأسهم التي يملكونها؛
- طلب موافقة المساهمين على تغييرات رأس المال أيّ عمليّات الاستيلاء والدمج والشراء وزيادات رأس المال؛
- تعريف عضو مجلس الإدارة "المستقل" و"غير التنفيذي"؛
- المطالبة بانتخاب أعضاء مجلس إدارة مستقلّين وغير تنفيذيين؛
- توكيل لجنة التدقيق بمهمّة مراقبة عوامل الخطر؛

- تحســين شــروط الإفصــاح المــالي والشــفافيّة والتوصــية باعتمــاد معايير إعداد التقارير الماليّة الدوليّة IFRS؛
- طلــب وضــع ضــوابط لتعــاملات الأطــراف ذات العلاقــة بالشــركة مثــل أعضــاء مجلــس الإدارة وكبــار المســاهمين والإدارة التنفيذية إلخ.. للتحكم في تضارب المصالح.

المادة 1- تعاريف:

إجراءات الحصول على المعلومات	الإجراءات التي يتعيّن على كلّ شركة اعتمادها بغية إتاحة المجال أمام المساهمين للحصول على المعلومات كما ينصّ عليه هذا النظام.
معلومات الشركة التي يمكن الحصول عليها	وثائق الشركة والمعلومات المتعلقة بها التي يجب أن تكون متاحة للمساهمين أو التي يمكنهم الحصول عليها. ويجب أن تتضمّن هذه المعلومات، على الأقلّ، الوثائق التي يجب أن تكون متاحة للمساهمين بموجب القانون أو بموجب هذا النظام. وتؤخذ الشركة بعين الاعتبار عند تحديد ما إذا كان يجب تصنيف معلومات محددة على أنها معلومات يمكن الحصول عليها، موارد الشركة التي سوف تُخصّص لتأمين الحصول عليها تلك المعلومات والضرر الذي يُحتمل أن تتعرّض له الشركة والمساهمون بسبب الإفصاح عن معلومات خاصّة وسريّة.
الشركة المنتسبة	بالنسبة إلى شركة ما، شركة تنتمي إلى مجموعة الشركات التي تنتمي إليها الشركة.
مجموعة الشركات	الشركة والشركات التي تسيطر عليها الشركة كما تعرف السيطرة في معايير المحاسبة الدولية.
الهيئة	هيئة قطر للأسواق الماليّة (QFMA).
ميثاق المجلس	ميثاق يفصّل مهام مجلس الإدارة ومسؤوليّاته وواجبات أعضاء المجلس.
المجلس أو مجلس الإدارة	مجلس إدارة أيّ شركة.
أمين سرّ المجلس	الشخص المعيّن من مجلس الإدارة وفقاً لهذا النظام والمسؤول عن تنظيم وتنسيق المسائل التي تتعلق بالمجلس وبالشركة.
الرئيس	رئيس مجلس إدارة الشركة.
الشركة	أيّ شركة مساهمة مدرجة في سوق قطر وبصورة عامة أيّ شركة عامة تخضع لسلطان الهيئة أو سلطتها.
نظام الحوكمة	هذا النظام كما يمكن أن تعدّله الهيئة من وقت لآخر.
تقرير الحَوْكَمَة	تقرير الحَوْكَمَة هو تقرير سنويّ يتناول تطبيقات وممارسات الشركة المتعلقة بالحَوْكَمَة ويكون موّقعاً من رئيس مجلس الإدارة ويُرفع إلى الهيئة وفقاً لما ينصّ عليه هذا النظام.
التصويت التراكميّ	التصويت لانتخاب أعضاء مجلس الإدارة على النحو الآتي:

	لانتخاب أعضاء مجلس الإدارة، يجب أن يكون لكلّ مساهم عدد إجماليّ من الأصوات يعادل العدد الإجماليّ لأسهمه التي تتمتع بحقّ التصويت مضروباً في عدد المقاعد الشاغرة في المجلس ويراد شغلها. ويحقّ للمساهم إعطاء هذا العدد الإجمالي من الأصوات إلى مرشّح واحد أو توزيع أصواته بين أي عدد من المرشّحين يقرّر التصويت لهم.
عضو مجلس إدارة تنفيذي	عضو مجلس إدارة يؤدّي مهاماً إداريّة تنفيذيّة للشركة و/أو يكون موظفاً في الشركة بتفرغ كامل.
مراقب حسابات	مراجع حسابات يدقق في البيانات الماليّة للشركة ويكون مستقلاً عن الشركة التي تخضع للتدقيق المالي.
الجمعيّة العامة	الاجتماع العام لمساهمي الشركة.
عضو مجلس الإدارة المستقل	عضو مجلس الإدارة المستقل هو العضو الذي لا يكون واقعاً تحت تأثير أي عامل يجوز أن يحد من قدرته على النظر في أمور الشركة ومناقشتها واتخاذ قرار بشأنها بتجرد وموضوعية (بناءً على الحقائق فقط). ويعتبر عضو مجلس الإدارة غير مستقلاً، على سبيل المثال وليس الحصر، في الحالات التالية: - إذا كان حالياً أو خلال السنوات الثلاث الأخيرة: أ- موظفاً بالشركة ويشمل ذلك الإدارة التنفيذية، أو ب- موظفاً أو عضو مجلس إدارة أو مالكاً أو شريكاً أو مساهماً كبيراً في مستشار للشركة (ويشمل المستشار مدقق الحسابات الخارجي). ج- إذا كان موظفاً لدى شخص معنوي يكون أحد أعضاء الإدارة التنفيذية العليا أو أحد أقاربه أو شخص آخر يخضع للنفوذ المؤثر لأي منهما، عضواً في مجلس إدارته أو إدارته التنفيذية العليا أو مساهماً كبيراً، وفي نظام الحوكمة هذا يعتبر الشخص مساهماً كبيراً إذا كان يملك 10% أو أكثر من الأسهم ذات حق التصويت. - إذا كان قريباً لأحد أعضاء الإدارة التنفيذية العليا للشركة. - إذا كانت له أو لأحد أقاربه، حالياً أو خلال السنوات الثلاث الأخيرة، تعاملات تجارية أو مالية جوهرية، مباشرة أو غير مباشرة، مع الشركة.

	- يتلقى حالياً أو تلقى خلال السنوات الثلاث الأخيرة مكافأة جوهرية من الشركة غير المكافأة التي حصل أو يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس إدارة الشركة.(ينطبق على تعريف جوهرية التعريف المذكور أدناه). - كان عضواً في مجلس إدارة الشركة لمدة تزيد عن تسع سنوات متصلة.
الإدارة التنفيذية العليا	ويقصد بالإدارة التنفيذية العليا في هذا النظام، المدير التنفيذي الأول والمدراء التنفيذيين الآخرين المسئولين أمامه مباشرة (report to him directly).
الرقابة الداخليّة	عمليّات التدقيق الداخليّة ونظام الميزانيّة والإجراءات المشار إليها في القسم الرابع من هذا النظام.
صفقة كبيرة	أيّ صفقة أو مجموعة صفقات متصلة تهدف إلى امتلاك أو بيع أو تأجير أو مبادلة أو التصرّف بـ (باستثناء إنشاء الضمانات) أصول الشركة أو الأصول التي ستكتسبها الشركة أو: (أ) التي من شأنها تغيير الطبيعة الأساسيّة لعمل الشركة؛ أو (ب) التي تتجاوز قيمتها الإجمالية 10% من القيمة الأدنى بين : القيمة السوقية للشركة (في حالة الشركة المدرجة) أو قيمة صافي أصول الشركة.
السوق	أيّ سوق للأوراق الماليّة تخضع لسلطة الهيئة بما فيها سوق الدوحة للأوراق المالية وشركة سوق قطر للأوراق الماليّة.
عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي لا يتولى مهاماً إداريّة تنفيذيّة في الشركة ولا يخصّص وقته بالكامل للشركة ولا يتقاضى مكافأة شهريّة أو سنويّة من الشركة سوى المكافأة كعضو في مجلس الإدارة.
الشركة الأمّ	شركة تسيطر على شركة أخرى و/أو تملك أكثر من 50% من أسهمها المتمتعة بحقّ التصويت.
شخص ذو علاقة	يعتبر الشخص ذا علاقة بالشركة إذا كان: (أ) عضو في مجلس إدارة الشركة أو أيّ شركة منتسبة. (ب) من أعضاء الإدارة التنفيذية العليا. (ج) أيّ شخص يمتلك أو يتحكم بنسبة 10% أو أكثر من حقوق التصويت في الشركة أو أيّ من شركاتها المنتسبة. (د) أقارب أيّ من الأشخاص الطبيعيين المذكورين في البنود

	(أ) و(ب) و(ج) أعلاه. (هـ) أيّ شركة يملك فيها الأشخاص الطبيعيّون المذكورون في البنود (أ) إلى (د) بالإتحاد أو بالإنفراد 20% أو أكثر من حقوق التصويت. وأعضاء مجلس الإدارة والمدير العام والموظفون المسئولون في هكذا شركة. (و) شركة أم أو شركة منتسبة.
القريب	يعني بالنسبة إلى أيّ شخص أيّ قريب من أقاربه حتى الدرجة الرابعة.
مساهم	كلّ شخص (معنوي أو طبيعي) يملك أسهماً في الشركة.
أصحاب المصالح	كلّ شخص (معنوي أو طبيعي) له مصلحة في الشركة بما في ذلك على سبيل المثال المساهمون والموظفون والدائنون والعملاء والزبائن والمورّدون والمستثمرون.
شركة تابعة	شركة تسيطر عليها شركة أخرى أو تملك الشركة الأخرى أكثر من 50% من رأسمالها.
المرافقة	حقّ مساهمي الأقليّة بالمشاركة في عمليّة بيع كبيرة للأسهم أو في عرض علنيّ للبيع وببيع أسهمهم وفقاً للشروط نفسها.
تعاملات تجارية أو مالية جوهرية	تعتبر التعاملات التجارية أو المالية جوهرية إذا ما وصل حجم التعاملات من نفس النوع (مثلاً توزيع المنتجات أو توريد مدخلات الخ) خلال السنة الواحدة إلى 10% أو أكثر من متوسط مجموع التعاملات السنوية من نفس النوع التي تمت مع الشركة خلال السنوات الثلاث الأخيرة (أي حاصل قسمة مجموع تعاملات السنوات الثلاثة على ثلاثة للحصول على متوسط التعاملات خلال السنة الواحدة).

المادة 2 – نطاق الانطباق ومبدأ "التقيّد أو الإيضاح"

1-2 تُنطبّق أحكام هذا النظام على جميع الشركات المدرجة أسهمها في أيّ سوق للأوراق المالية تخضع لرقابة هيئة قطر للأسواق المالية.

2-2 يقوم هذا النظام على مبدأ التقيد أو تعليل عدم التقيد، وعلى الشركات الإفصاح عن مدى تقيّدها بأحكامه أما في حالة عدم تقيّد أيّ شركة بأيّ من أحكام هذا النظام، يتعيّن عليها تحديد المادة أو البند الذي لم يتم التقيّد به وتبرير وتفسير الأسباب والأسس المنطقيّة التي دفعتها إلى عدم التقيّد بالمادة أو البند المذكور، وذلك ضمن

تقرير الحوكمة وفق آلية الإفصاح المنصوص عنها في هذا النظام وبشكل يتمكّن معه المساهمون والجمهور على حدّ سواء من تقييم التزام الشركة بهذا النظام وبمبادئ الحَوْكَمَة الرشيدة بصورة عامة.

القسم الثاني – الالتزام بمبادئ الحَوْكَمَة

المادة 3 – وجوب التزام الشركة بمبادئ الحَوْكَمَة

1-3 على المجلس التأكد من التزام الشركة بالمبادئ المنصوص عليها في هذا النظام، كما عليه أن يراجع ويحدّث تطبيقات الحَوْكَمَة التي يعتمدها وأن يراجعها بصورة منتظمة.

2-3 على المجلس أن يراجع ويطور باستمرار، قواعد السلوك المهنيّ التي تجسد قيم الشركة والسياسات والإجراءات الداخليّة الأخرى التي يجب على أعضاء مجلس الإدارة وموظفي ومستشاري الشركة الالتزام بها (يجوز أن تتضمّن قواعد السلوك المهنيّ هذه على سبيل الذكر لا الحصر ميثاق مجلس الإدارة ومواثيق لجنة التدقيق وأنظمة الشركة وسياسة تعاملات الأطراف ذات العلاقة وقواعد تداول الأشخاص الباطنيين). وعلى المجلس مراجعة مبادئ السلوك المهنيّ بصورة دوريّة بغية أن يضمن أنّها تعكس أفضل الممارسات وتلبّي حاجات الشركة.

القسم الثالث – مجلس الإدارة

المادة 4- ميثاق المجلس

على المجلس أن يتأكد من أنّ الشركة تعتمد ميثاقاً لأعضاء مجلس الإدارة يحدّد بالتفصيل مهام المجلس ومسؤوليّاته وواجبات أعضاء مجلس الإدارة التي يجب أن يتقيّد بها أعضاء المجلس تقيّداً تاماً. ويجب أن يُصاغ النظام المذكور وفقاً لأحكام هذا النظام ويجب أن يرتكز على ميثاق المجلس المرفق بهذا النظام ووفقاً للتعديلات التي يمكن أن تجريها الهيئة من وقت لآخر ويجب نشر ميثاق مجلس الإدارة وجعله متوافراً للجمهور.

المادة 5- مهمّة المجلس ومسؤوليّته

1-5 يدير الشركة مجلس إدارة فعّال يكون مسئولا مسؤوليّة جماعيّة عن الإشراف على إدارة الشركة بالطريقة المناسبة.

2-5 فضلاً عن مهام المجلس ومسؤوليّاته المنصوص عليها في ميثاق المجلس، يكون المجلس مسئولا عن:

1-2-5 الموافقة على الأهداف الإستراتيجية للشركة وتعيين المدراء واستبدالهم وتحديد مكافآتهم ومراجعة أداء الإدارة وضمان التخطيط/ التعاقب على إدارة الشركة (succession planning)

2-2-5 ضمان تقيّد الشركة بالقوانين واللوائح ذات الصلة وبالعقد التأسيسي للشركة وبنظامها الأساسي كما يتحمل المجلس مسؤولية حماية الشركة من الأعمال والممارسات غير القانونية أو التعسفية أو غير المناسبة.

3-5 يحقّ للمجلس تفويض بعض صلاحياته وتشكيل لجان خاصة بهدف إجراء عمليّات محددة. وفي هذه الحالة، يجب إعطاء تعليمات خطيّة وواضحة تتعلق بالمهمة أو بالتفويض وبشرط الحصول على موافقة المجلس المسبقة بشأن مسائل معيّنة. وفي أيّ حال، وحتى إذا فوّض المجلس أحد مهامه أو سلطاته، يبقى المجلس مسئولا عن جميع الصلاحيات أو السلطات التي فوّضها.

المادة 6- واجبات أعضاء مجلس الإدارة الإستئمانية

1-6 يدين كلّ عضو في مجلس الإدارة للشركة بواجبات العناية والإخلاص والتقيّد بالسلطة المؤسسيّة كما هي محدّدة في القوانين واللوائح ذات الصلة بما فيها هذا النظام وميثاق المجلس.

2-6 يتعيّن على أعضاء مجلس الإدارة العمل دائماً على أساس معلومات واضحة وبحسن نيّة وبالعناية والاهتمام اللازمين ولمصلحة الشركة والمساهمين كافة.

3-6 يتعيّن على أعضاء مجلس الإدارة العمل بفاعلية للالتزام بمسؤولياتهم تجاه الشركة.

المادة 7- فصل منصبيّ الرئيس والمدير العام

1-7 لا يجوز أن يتولى أو أن يمارس شخص واحد منصبيّ الرئيس والمدير العام في آن واحد. ويجب أن يكون فصل المسؤوليّات بين المنصبَين واضحاً.

2-7 في جميع الأحوال، يجب ألاّ يكون لشخص واحد في الشركة سلطة مطلقة لاتخاذ القرارات.

المادة 8- واجبات رئيس مجلس الإدارة

1-8 يُكون رئيس مجلس الإدارة مسئولا عن حسن سير عمل مجلس الإدارة بطريقة مناسبة وفعّالة بما في ذلك حصول أعضاء مجلس الإدارة على المعلومات الكاملة والصحيحة في الوقت المناسب.

2-8 لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يكون عضواً في أيّ لجنة من لجان المجلس المنصوص عنها في هذا النظام.

3-8 تتضمّن واجبات ومسؤوليّات رئيس مجلس الإدارة، فضلاً عن تلك التي ينصّ عليها ميثاق المجلس، على سبيل الذكر لا الحصر، ما يلي:

1. التأكد من قيام المجلس مناقشة جميع المسائل الأساسيّة بشكل فعّال وفي الوقت المناسب ؛
2. الموافقة على جدول أعمال كلّ اجتماع من اجتماعات مجلس الإدارة مع الأخذ بعين الاعتبار أيّ مسألة يطرحها أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة؛ ويجوز أن يفوّض الرئيس هذه المهمّة إلى عضو في المجلس غير أنّ الرئيس يبقى مسئولا عن قيام عضو المجلس المذكور بهذه المهمّة بطريقة مناسبة؛
3. تشجيع جميع أعضاء المجلس على المشاركة بشكل كلّي وفعّال في تصريف شؤون المجلس لضمان قيام المجلس بما فيه مصلحة الشركة؛
4. ضمان التواصل الفعليّ مع المساهمين وإيصال آرائهم إلى مجلس الإدارة؛

5. السماح لأعضاء المجلس غير التنفيذيين، بصورة خاصة، بالمشاركة الفعّالة وتشجيع العلاقات البنّاءة بين أعضاء المجلس التنفيذيين وغير التنفيذيين.
6. ضمان إجراء تقييم سنويّ لأداء المجلس.

المادة 9 – تشكيل مجلس الإدارة

1-9 يُحدّد تشكيل المجلس في نظام الشركة الأساسي ويجب أن يتضمّن المجلس أعضاء تنفيذيين وأعضاء غير تنفيذيين وأعضاء مستقلّين وذلك بهدف ضمان عدم تحكّم شخص واحد أو مجموعة صغيرة من الأشخاص في قرارات المجلس.

2-9 يجب أن يكون ثلث أعضاء مجلس الإدارة على الأقلّ أعضاء مستقلّين ويجب أن تكون أكثريّة الأعضاء أعضاء غير تنفيذيين.

3-9 يتعيّن على أعضاء مجلس الإدارة التمتّع بالدراية والخبرة المناسبتين لتأدية مهامهم بصورة فعّالة لما فيه مصلحة الشركة، كما يتعيّن عليهم إعطاء الوقت والاهتمام الكافيين لمهمّتهم كأعضاء في مجلس الإدارة.

المادة 10 – أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين

1-10 تتضمّن واجبات أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين على سبيل الذكر لا الحصر، ما يلي:

1-1-10 المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة وإعطاء رأي مستقلّ حول المسائل الإستراتيجية والسياسة والأداء والمساءلة والموارد والتعيينات الأساسيّة ومعايير العمل؛

2-1-10 ضمان إعطاء الأولويّة لمصالح الشركة والمساهمين في حال حصول أيّ تضارب للمصالح؛

3-1-10 المشاركة في لجنة التدقيق في الشركة؛

4-1-10 مراقبة أداء الشركة في تحقيق غاياتها وأهدافها المتفق عليها ومراجعة التقارير الخاصة بأدائها بما فيها التقارير السنويّة ونصف السنويّة والربعيّة؛

5-1-10 الإشراف على تطوير القواعد الإجرائية الخاصة بحوكمة الشركة للإشراف على تطبيقها بشكل يتوافق وتلك القواعد؛ و

6-1-10 إتاحة مهاراتهم وخبراتهم واختصاصاتهم المتنوّعة ومؤهّلاتهم لمجلس الإدارة أو لجانه المختلفة من خلال حضورهم المنتظم لاجتماعات المجلس ومشاركتهم الفعّالة في الجمعيّات العموميّة وفهمهم لآراء المساهمين بشكل متوازن وعادل.

2-10 يجوز لأكثريّة أعضاء المجلس غير التنفيذيين طلب رأي مستشار مستقلّ على نفقة الشركة، فيما يتعلّق بأيّ مسألة تخصّ الشركة.

المادة 11 – اجتماعات المجلس

1-11 يجب أن يعقد المجلس اجتماعات بشكل منتظم بما يؤمّن القيام بمهام المجلس بصورة فعّالة. ويجب أن يعقد المجلس ستّ اجتماعات في السنة الواحدة على الأقلّ.

2-11 يجتمع المجلس بناء على دعوة رئيسه أو بناء على طلب خطّي يقدّمه عضوان من أعضائه ويجب إرسال الدعوة لاجتماع المجلس لكلّ عضو من أعضاء المجلس قبل أسبوع على الأقلّ من تاريخ الاجتماع مع جدول أعمال الاجتماع، علماً أنه يحقّ لكلّ عضو في مجلس الإدارة إضافة أيّ بند على جدول الأعمال.

المادة 12- أمين سرّ المجلس

1-12 يعيّن المجلس أمين سرّ للمجلس تتضمّن مهامه تسجيل وتنسيق وحفظ جميع محاضر اجتماعات المجلس وسجلاته ودفاتره والتقارير التي تُرفع من المجلس وإليه. كما يتعيّن على أمين سرّ المجلس وتحت إشراف الرئيس، تأمين حسن إيصال وتوزيع المعلومات والتنسيق فيما بين أعضاء المجلس وبين المجلس وأصحاب المصالح الآخرين بالشركة بما فيهم المساهمين والإدارة والموظّفين.

2-12 على أمين سرّ المجلس أن يتأكد من أنّ أعضاء المجلس يمكنهم الوصول بشكل كامل وسريع إلى كلّ محاضر اجتماعات المجلس والمعلومات والوثائق والسجلات المتعلقة بالشركة.

3-12 يجب أن يتمكن جميع أعضاء مجلس الإدارة من الاستفادة من خدمات أمين سرّ المجلس ومشورته.

4-12 لا يجوز تعيين أمين سرّ المجلس أو فصله إلاّ بموجب قرار صادر عن مجلس الإدارة.

5-12 يفضّل أن يكون أمين سرّ المجلس عضواً في هيئة محاسبين محترفين معترف بها أو عضواً في هيئة أمناء سرّ شركات معتمدة **(chartered)** معترف بها أو محاميّاً أو يحمل شهادة من جامعة معترف بها، أو ما يعادلها؛ وأن تكون له خبرة ثلاث سنوات على الأقلّ في تولّي شؤون شركة عامة مدرجة أسهمها في السوق.

المادة 13 – تضارب المصالح وتعاملات الأشخاص الباطنيين

1-13 على الشركة أن تعتمد وتعلن قواعد وإجراءات عامة تحكم دخول الشركة في أيّ صفقة تجارية مع طرف ذي علاقة (سياسة الشركة فيما يتعلق بالأطراف ذات العلاقة). وفي مطلق الأحوال، لا يجوز الدخول في أيّ صفقة تجارية مع طرف ذي علاقة (أو التعاقد معه) إلاّ مع المراعاة التامة لسياسة الشركة المتعلقة بالأطراف ذات العلاقة. ويجب أن تضمّن هذه السياسة مبادئ الشفافيّة والإنصاف والإفصاح، وأن تشترط الموافقة على أيّ صفقة مع طرف ذي علاقة من قبل أكثريّة أصوات المساهمين على أن لا يشارك الطرف المعنيّ ذو العلاقة في التصويت.

2-13 في حالة طرح أيّ مسألة تضارب مصالح أو أيّ صفقة تجارية بين الشركة وأحد أعضاء مجلس إدارتها أو أيّ طرف ذي علاقة له علاقة بهذا العضو، خلال اجتماع المجلس، يجب مناقشة الموضوع في غياب العضو المعنيّ الذي لا يحقّ له مطلقاً المشاركة في التصويت على الصفقة. وبأي حال يجب أن تتمّ الصفقة وفقاً لأسعار السوق وعلى أساس تجاريّ بحت ويجب ألاّ تتضمّن شروطاً تخالف مصلحة الشركة.

3-13 على أيّ حال، يجب الإفصاح عن هذه الصفقات في التقرير السنويّ للشركة ويجب أن يُشار إليها بالتحديد في الجمعيّة العامة التي تلي هذه الصفقات التجارية.

4-13 يجب الإفصاح عن تداول أعضاء المجلس في أسهم الشركة وبأوراقها الماليّة الأخرى ويجب أن تعتمد الشركة قواعد وإجراءات واضحة تحكم تداول أعضاء مجلس الإدارة والموظفين في أسهم الشركة.

المادة 14- مهمّات المجلس وواجباته الأخرى

1-14 يجب أن تُتاح لأعضاء مجلس الإدارة إمكانيّة الوصول وبشكل كامل وفوريّ إلى المعلومات والوثائق والسجلاّت المتعلقة بالشركة. ويتعيّن على الإدارة التنفيذية للشركة تزويد المجلس ولجانه بجميع الوثائق والمعلومات المطلوبة.

2-14 على أعضاء مجلس الإدارة ضمان حضور أعضاء لجان التعيينات والمكافآت والتدقيق والمدققين الداخليين وممثّلين عن المدققين الخارجيين، الجمعيّة العامة.

3-14 على المجلس أن يضع برنامج تدريب لأعضاء مجلس الإدارة المعيّنين حديثاً لضمان تمتّع أعضاء المجلس عند انتخابهم بفهم مناسب لسير عمل الشركة وعمليّاتها، وإدراكهم لمسؤوليّاتهم تمام الإدراك.

4-14 أعضاء مجلس الإدارة مسئولون عن الإدراك الجيد لدورهم وواجباتهم وأن يثقفوا أنفسهم في المسائل الماليّة والتجارية والصناعية وفي عمليات الشركة وعملها. ولهذه الغاية، يتعيّن على المجلس اعتماد أو إتباع دورات تدريبيّة مناسبة ورسميّة تهدف إلى تعزيز مهارات أعضاء مجلس الإدارة ومعرفتهم.

5-14 على مجلس الإدارة أن يبقي أعضاؤه على الدوام مطلعين على التطورات في مجال الحوكمة وأفضل الممارسات في هذا الخصوص، ويجوز للمجلس تفويض ذلك إلى لجنة التدقيق أو لجنة الحوكمة أو أي جهة أخرى يراها مناسبة.

6-14 يجب أن يتضمّن نظام الشركة الأساسيّ إجراءات واضحة لإقالة أعضاء مجلس الإدارة في حالة تغيّبهم عن اجتماعات المجلس.

المادة 15- تعيين أعضاء مجلس الإدارة- لجنة الترشيحات

1-15 يجب أن يتمّ ترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وفقاً لإجراءات رسميّة وصارمة وشفافة.

2 -15 ينبغي أن يقوم مجلس الإدارة بإنشاء لجنة ترشيحات يرأسها عضو مستقلّ من أعضاء المجلس وتتألف من أعضاء مستقلين من أعضاء المجلس يقترحون تعيين أعضاء المجلس وإعادة ترشيحهم للانتخاب بواسطة الجمعية العامة (لإزالة الالتباس، لا يعني الترشيح بواسطة اللجنة حرمان أي مساهم في الشركة من حقه في أن يُرشح أو يترشح).

3-15 يجب أن تأخذ الترشيحات بعين الاعتبار، من بين أمور أخرى، قدرة المرشحين على إعطاء الوقت الكافي للقيام بواجباتهم كأعضاء في المجلس بالإضافة إلى مهاراتهم ومعرفتهم وخبرتهم ومؤهلاتهم المهنيّة والتقنيّة والأكاديميّة وشخصيّتهم ويمكن أن ترتكز على "المبادئ الإرشادية المناسبة لترشيح أعضاء مجلس الإدارة" المرفقة بهذا النظام والتي قد تعدّلها الهيئة من وقت لآخر.

4-15 يتعيّن على لجنة الترشيحات عند تشكيلها، اعتماد ونشر إطار عملها بشكل يبيّن سلطتها ودورها.

5-15 كما يجب أن يتضمّن دور لجنة الترشيحات إجراء تقييم ذاتيّ سنويّ لأداء المجلس.

6-15 على المصارف وغيرها من الشركات مراعاة أي شروط أو متطلبات تتعلق بترشيح أو انتخاب أو تعيين أعضاء مجلس الإدارة صادرة من مصرف قطر المركزي أو أية سلطة أخرى.

المادة 16- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة- لجنة المكافآت

1-16 على مجلس الإدارة إنشاء لجنة مكافآت تتألف من ثلاثة أعضاء على الأقل غير تنفيذيين تكون غالبيتهم من المستقلين.

2-16 يتعيّن على لجنة المكافآت عند تشكيلها، اعتماد ونشر إطار عملها بشكل يبيّن دورها ومسؤوليّاتها الأساسيّة.

3-16 يجب أن يتضمّن دور لجنة المكافآت الأساسي تحديد سياسة المكافآت في الشركة بما في ذلك المكافأة التي يتقاضاها الرئيس وكلّ أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية العليا.

4-16 يجب عرض سياسة ومبادئ المكافآت على المساهمين في جمعيّة عامة للموافقة عليها ويجب إعلانها للجمهور.

5-16 يجب أن تأخذ لجنة المكافآت بعين الاعتبار مسؤوليّات ونطاق مهام أعضاء المجلس وأعضاء الإدارة التنفيذية العليا وكذلك أداء الشركة. ويجوز أن تتضمّن المكافآت قسماً ثابتاً وقسماً مرتبطا بالأداء، وتجدر الإشارة إلى أنّ القسم المرتبط بالأداء يجب أن يرتكز على أداء الشركة على المدى الطويل.

المادة 17- لجنة التدقيق

1-17 على مجلس الإدارة إنشاء لجنة تدقيق من ثلاثة أعضاء على الأقل، ويجب أن تكون غالبيتهم أعضاء مستقلين. ويجب أن تتضمن لجنة التدقيق عضواً واحداً على الأقل يتمتع بخبرة مالية في مجال التدقيق. وفي حالة كان عدد أعضاء المجلس المستقلين المتوفرين غير كاف لتشكيل عضوية لجنة التدقيق، يجوز للشركة أن تعين أعضاء في اللجنة من غير الأعضاء المستقلين على أن يكون رئيس اللجنة مستقلاً.

2-17 وبأي حال لا يجوز لأيّ شخص يعمل حاليّاً أو كان يعمل لدى المدققين الخارجيين للشركة خلال السنتين الماضيتين، أن يكون عضواً في لجنة التدقيق.

3-17 يجوز للجنة التدقيق أن تستشير على نفقة الشركة أيّ خبير أو مستشار مستقلّ.

4-17 على لجنة التدقيق أن تجتمع عند الاقتضاء وبصورة منتظمة مرّة على الأقلّ كلّ ثلاثة أشهر كما عليها تدوين محاضر اجتماعاتها.

5-17 في حالة حصول أيّ تعارض بين توصيات لجنة التدقيق وقرارات مجلس الإدارة، بما في ذلك، عندما يرفض المجلس إتباع توصيات اللجنة فيما يتعلق بالمدقق الخارجيّ، يتعيّن على المجلس أن يضمّن تقرير الحَوْكَمَة، بياناً يفصّل بوضوح هذه التوصيات والسبب أو الأسباب وراء قرار مجلس الإدارة عدم التقيّد بها.

6-17 يتعيّن على لجنة التدقيق عند تشكيلها، اعتماد ونشر إطار عملها بشكل يبيّن دورها ومسؤوليّاتها الأساسيّة على شكل ميثاق للجنة التدقيق، وتتضمّن هذه المسؤوليّات بصورة خاصة ما يلي:

أ. اعتماد سياسة للتعاقد مع المدققين الخارجيين؛ على أن ترفع إلى مجلس الإدارة جميع المسائل التي تتطلّب برأي اللجنة اتخاذ تدابير معينة وإعطاء توصيات حول التدابير أو الخطوات الواجب اتخاذها؛

ب. الإشراف على ومتابعة استقلال المدققين الخارجيين وموضوعيّتهم ومناقشتهم حول طبيعة التدقيق وفعاليّته ونطاقه وفقاً لمعايير التدقيق الدوليّة والمعايير الدوليّة لإعداد التقارير الماليّة؛

ج. الإشراف على دقة وصحة البيانات الماليّة والتقارير السنويّة والنصف سنويّة والربعيّة، ومراجعة تلك البيانات والتقارير؛ وفي هذا الصدد التركيز بصورة خاصة على:

(1) أيّ تغييرات في السياسات والتطبيقات/الممارسات المتعلقة بالمحاسبة؛

(2) النواحي الخاضعة لأحكام تقديرية بواسطة الإدارة التنفيذية العليا؛

(3) التعديلات الأساسيّة الناتجة عن التدقيق؛

(4) استمرار الشركة في الوجود ومواصلة النشاط بنجاح؛

(5) التقيّد بمعايير المحاسبة حيث تضعها الهيئة؛ و

(6) التقيّد بقواعد الإدراج في السوق؛ و

(7) التقيّد بقواعد الإفصاح والمتطلبات الأخرى المتعلقة بإعداد التقارير الماليّة؛

د. التنسيق مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا والمدير المالي في الشركة أو الشخص الذي يتولى مهامه، والاجتماع بالمدققين الخارجيين مرّة واحدة في السنة على الأقلّ؛

هـ. دراسة أيّ مسائل مهمّة وغير عاديّة تتضمّنها أو سوف تتضمّنها التقارير الماليّة والحسابات والبحث بدقة بأيّ مسائل يثيرها المدير المالي في الشركة أو الشخص الذي يتولى مهامه أو مسئول الامتثال في الشركة أو المدققون الخارجيّون؛

و. مراجعة أنظمة الرقابة الماليّة والداخليّة وإدارة المخاطر؛

ز. مناقشة نظام الرقابة الداخلي مع الإدارة وضمان أداء الإدارة واجباتها نحو تطوير نظام رقابة داخليّ فعّال؛

ح. النظر في نتائج التحقيقات الأساسيّة في مسائل الرقابة الداخليّة الموكلة إليها من مجلس الإدارة أو المنفذة بمبادرة من اللجنة وبموافقة المجلس؛

ط. ضمان التنسيق بين المدققين الداخليين والمدقق الخارجي وتوفر الموارد الضروريّة والتحقق من فعاليّة هيئة الرقابة الداخليّة والإشراف عليها؛

ي. مراجعة السياسات والإجراءات الماليّة والمحاسبيّة للشركة؛

ك. مراجعة خطاب تعيين المدقق الخارجي وخطّة عمله وأيّ استفسارات مهمّة يطلبها من الإدارة العليا في الشركة وتتعلق بسجلات المحاسبة والحسابات الماليّة أو أنظمة الرقابة وكذلك ردود الإدارة التنفيذيّة؛ و

ل. تأمين الردّ السريع لمجلس الإدارة على الاستفسارات والمسائل التي تتضمّنها رسائل المدققين الخارجيين أو تقاريرهم؛

م. وضع قواعد يتمكن من خلالها العاملون بالشركة أن يبلغوا بسريّة شكوكهم حول أي مسائل يُحتمل أن تثير الريبة في التقارير الماليّة أو الرقابة الداخليّة أو حول أيّ مسائل أخرى وضمان وجود الترتيبات المناسبة التي تسمح بإجراء تحقيق مستقلّ وعادل حول هذه المسائل مع ضمان منح العامل السريّة والحماية من أيّ رد فعل سلبي أو ضرر، واقتراح تلك القواعد على مجلس الإدارة لاعتمادها؛

ن. الإشراف على تقيّد الشركة بقواعد السلوك المهنيّ؛

س. التأكد من أنّ قواعد العمل المتعلقة بهذه المهام والصلاحيّات كما فوّضها بها مجلس الإدارة تُطبق بالطريقة المناسبة؛

ع. رفع تقرير إلى مجلس الإدارة حول المسائل المنصوص عليها في هذه المادة؛

ف. دراسة أيّ مسائل أخرى يحدّدها مجلس الإدارة.

القسم الرابع – الرقابة الداخليّة

المادة 18- التقيّد بالأنظمة والرقابة الداخليّة والمدقق الداخلي

1-18 على الشركة أن تعتمد نظام رقابة داخليّة، يوافق عليه المجلس حسب الأصول، لتقييم الأساليب والإجراءات المتعلقة بإدارة

المخاطر وتطبيق نظام الحَوْكَمَة الذي تعتمده الشركة والتقيّد بالقوانين واللوائح ذات الصلة. ويجب أن يضع نظام الرقابة الداخليّة معايير واضحة للمسؤوليّة والمساءلة في أقسام الشركة كلّها.

2-18 يجب أن تتضمّن عمليّات الرقابة الداخليّة إنشاء وحدات فعّالة ومستقلة لتقييم وإدارة المخاطر فضلاً عن وحدات للتدقيق المالي والتشغيلي الداخلي وذلك بالإضافة إلى التدقيق الخارجي. كما يجب أن يضمن نظام الرقابة الداخليّة أن كلّ تعاملات الأطراف ذات العلاقة تتمّ وفقاً للضوابط الخاصة بها.

3-18 يجب أن تكون للشركة وحدة تدقيق داخليّ تتمتع بدور ومهام محددة تحديداً واضحاً. وبصورة خاصة يتعيّن على وحدة التدقيق الداخلي أن:

(1) تدقق في نظام الرقابة الداخليّة وتشرف على تطبيقه ؛ و

(2) تدار من قبل فريق عمل كفؤ ومستقلّ تشغيليّاً ومدرّب تدريباً مناسباً ؛ و

(3) ترفع لمجلس الإدارة تقاريرها إما بصورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال لجنة التدقيق التابعة للمجلس، وتكون مسئولة أمامه ؛ و

(4) يكون لها إمكانيّة الوصول إلى كل أنشطة الشركة؛ و

(5) تكون مستقلة بما في ذلك عدم القيام بالعمل اليومي العادي للشركة ويجب تعزيز استقلالها مثلاً من خلال تحديد مكافآت أعضاء الوحدة من قبل المجلس مباشرة.

4-18 تتكون وحدة التدقيق الداخلي من مدقق داخلي على الأقل يعيّنه مجلس الإدارة. ويكون المدقق الداخلي مسئولا أمام المجلس.

5-18 يتعيّن على المدقق الداخلي أن يعد ويرفع إلى لجنة التدقيق ومجلس الإدارة تقرير تدقيق داخليّ يتضمّن مراجعة وتقييماً لنظام الرقابة الداخلية في الشركة. ويحدّد نطاق التقرير بالاتفاق بين المجلس (بناء على توصية لجنة التدقيق) والمدقق الداخلي، على أن يتضمّن التقرير بصورة خاصة ما يلي:

- إجراءات الرقابة والإشراف على الشؤون الماليّة والاستثمارات وإدارة المخاطر.
- مقارنة تطوّر عوامل المخاطر في الشركة والأنظمة الموجودة لمواجهة التغييرات الجذريّة أو غير المتوقعة في السوق.

- تقييم أداء المجلس والإدارة العليا في تطبيق نظام الرقابة الداخليّة بما في ذلك تحديد عدد المرّات التي أُخطر فيها المجلس بمسائل رقابيّة (بما في ذلك إدارة المخاطر) والطريقة التي عالج بها المجلس هذه المسائل.
- الإخفاق في تطبيق الرقابة الداخليّة أو مواطن الضعف في تطبيقها أو حالات الطوارئ التي أثّرت أو قد تؤثر على الأداء المالي للشركة، والإجراء الذي اتبعته الشركة في معالجة الإخفاق في تطبيق الرقابة الداخليّة (لا سيّما المشاكل المُفصح عنها في التقارير السنويّة للشركة وبياناتها الماليّة).
- تقيّد الشركة بالقواعد والشروط التي تحكم الإفصاح والإدراج في السوق.
- تقيّد الشركة بأنظمة الرقابة الداخليّة عند تحديد المخاطر وإدارتها.
- كلّ المعلومات ذات الصلة التي تصف عمليّات إدارة المخاطر في الشركة.

6-18 يعد تقرير التدقيق الداخلي كلّ ثلاثة شهور.

القسم الخامس – مراقب الحسابات (المدقق الخارجي)

المادة 19-

1-19 يقوم مراقب حسابات (مدقق خارجي) مستقلّ ومؤهل ويتم تعيينه بناء على توصية لجنة التدقيق المرفوعة إلى مجلس الإدارة وعلى قرار الجمعيّة العامة للشركة، بإجراء تدقيقٍ خارجي مستقل سنوي ونصف سنويّ. ويهدف التدقيق المذكور إلى تزويد مجلس الإدارة والمساهمين بتأكيد موضوعيّ أنّ البيانات الماليّة تعد وفقاً لنظام الحَوْكَمَة هذا وللقوانين واللوائح ذات الصلة والمعايير الدوليّة التي تحكم إعداد المعلومات الماليّة وأنّها تمثل تماماً مركز الشركة المالي وأداءها من جميع النواحي الجوهرية.

2-19 يتعيّن على المدققين الخارجيين التقيّد بأفضل المعايير المهنيّة؛ ولا يجوز للشركة أن تتعاقد معهم لتقديم أيّ استشارة أو خدمات غير إجراء التدقيق المالي للشركة. ويجب أن يكون المدققون الخارجيّون مستقلين تماماً عن الشركة ومجلس إدارتها ويجب ألاّ يكون لديهم إطلاقاً أيّ تضارب في المصالح في علاقاتهم بالشركة.

3-19 يتعيّن على المدققين الخارجيين للشركة حضور الجمعيّة العامة العاديّة للشركة حيث يقدّمون تقريرهم السنويّ والرد على الاستفسارات.

4-19 يكون المدققون الخارجيّون مسئولين أمام المساهمين ويدينون للشركة بواجب بذل العناية المهنيّة المطلوبة عند القيام بالتدقيق كما يُتوجّب على المدققين الخارجيّين إبلاغ الهيئة وأي هيئات رقابيّة أخرى في حال عدم اتخاذ المجلس الإجراء المناسب فيما يتعلق بالمسائل المثيرة للشبهة التي أثارها المدققون أو حدّدوها.

5-19 يتعيّن على جميعّ الشركات المدرجة أسهمها في السوق تغيير مدققيها الخارجيين كلّ ثلاث سنوات كحد أقصى.

القسم السادس – الإفصاح

المادة 20- الإفصاح

1-20 يتعيّن على الشركة التقيّد بجميع متطلبات الإفصاح بما في ذلك تقديم التقارير الماليّة والإفصاح عن عدد أسهم أعضاء مجلس الإدارة والمسئولين التنفيذيين والمساهمين الكبار أو المساهمين المسيطرين. كما يتعيّن على الشركة الإفصاح عن معلومات تتعلق بأعضاء مجلس إدارتها بما في ذلك السيرة الذاتية لكلّ واحد منهم تبيّن مستواه التعليمي ومهنته وعضويّته في مجالس إدارة أخرى (إن وجدت). كما يجب الإفصاح عن أسماء أعضاء اللجان المختلفة المشكلة من قبل المجلس وفقاً للمادة (3/5) مع تبيان تشكيلها.

2-20 على المجلس أن يتأكد أن جميع عمليّات الإفصاح التي تقوم بها الشركة تتيح معلومات دقيقة وصحيحة وغير مضلّلة.

3-20 يجب أن تكون التقارير الماليّة للشركة مطابقة لمعايير المحاسبة والتدقيق الدولية IFRS/IAS و ISA ومتطلباتها. ويجب أن يتضمّن تقرير المدققين الخارجيين إشارة صريحة عمّا إذا كانوا قد حصلوا على كلّ المعلومات الضروريّة، ويجب أن يذكر هذا التقرير ما إذا كانت الشركة تتقيّد بمعايير IFRS/IAS وما إذا كان التدقيق قد أُجري وفقاً لمعايير التدقيق الدولية IAS.

4-20 يجب توزيع التقارير الماليّة المدققة للشركة على جميع المساهمين.

القسم السابع – حقوق المساهمين

المادة 21- الحقوق العامة للمساهمين وعناصر الملكيّة الأساسيّة

يتمتع المساهمون بجميع الحقوق الممنوحة لهم بموجب القوانين واللوائح ذات الصلة بما فيها هذا النظام ونظام الشركة الأساسيّ. ويتعيّن على المجلس أن يضمن احترام حقوق المساهمين بما يحقق العدالة والمساواة.

المادة 22- سجلات الملكيّة

1-22 يتعين على الشركة أن تحتفظ بسجلات صحيحة ودقيقة وحديثة توضح ملكية الأسهم.

2-22 يحقّ للمساهم الاطلاع على سجلّ المساهمين في الشركة والوصول إليه مجّاناً خلال ساعات العمل الرسميّة للشركة أو وفقاً لما هو محدّد في إجراءات الحصول على المعلومات التي تضعها الشركة.

3-22 يحقّ للمساهم الحصول على نسخة من المستندات التالية: سجلّ المساهمين، سجل أعضاء مجلس الإدارة، والعقد التأسيسي للشركة ونظامها الأساسيّ والمستندات التي ترتب امتيازات أو حقوق على أصول الشركة وعقود الأطراف ذات العلاقة وأيّ مستند آخر تنصّ عليه الهيئة من وقت لآخر وذلك مقابل دفع الرسم الذي تحدده الهيئة.

المادة 23- الحصول على المعلومات

1-23 على الشركة أن تضمّن عقدها التأسيسي ونظامها الأساسي إجراءات الحصول على المعلومات بشكل يحفظ حقّ المساهمين في الحصول على وثائق الشركة والمعلومات المتعلّقة بها في الوقت المناسب وبشكل منتظم. ويجب أن تكون إجراءات الحصول على المعلومات واضحة ومفصّلة على أن تتضمّن (1) معلومات الشركة التي يمكن الحصول عليها بما فيها نوع المعلومات التي يُتاح الحصول عليها بصورة مستمرّة للمساهمين الأفراد أو للمساهمين الذين يمثلون نسبة مئويّة دنيا من رأس مال الشركة و(2) الإجراء الواضح والصريح للحصول على هذه المعلومات.

2-23 على الشركة أن يكون لها موقع إلكتروني تنشر فيه جميع الإفصاحات والمعلومات ذات الصلة والمعلومات العامة. وتتضمّن هذه المعلومات كافة المعلومات التي يجب الإعلان عنها بموجب هذا النظام وبموجب أيّ قوانين ولوائح ذات صلة.

المادة 24- حقوق المساهمين فيما يتعلّق بجمعيّات المساهمين

يجب أن يتضمّن العقد التأسيسي للشركة ونظامها الأساسيّ أحكاماً تضمن حقّ المساهمين الفعليّ في الدعوة إلى جمعيّة عامة وعقدها في وقت مناسب؛ وحق إدراج بنود على جدول الأعمال ومناقشة البنود المدرجة على جدول الأعمال وطرح أسئلة وتلقي الأجوبة عليها؛ وحقّ اتخاذ قرارات وهم على اطّلاع تامّ بالمسائل المطروحة.

المادة 25- المعاملة المنصفة للمساهمين وممارسة حقّ التصويت

1-25 يكون لكلّ الأسهم من الفئة ذاتها الحقوق عينها المتعلّقة بها.
2-25 التصويت بالوكالة مسموح به وفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة.

المادة 26- حقوق المساهمين فيما يتعلّق بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة

1-26 يجب أن يتضمّن عقد الشركة التأسيسي ونظامها الأساسي أحكاماً تضمن إعطاء المساهمين معلومات عن المرشّحين إلى عضوية مجلس الإدارة قبل الانتخابات، بما في ذلك وصف مهارات المرشّحين المهنيّة والتقنيّة وخبرتهم ومؤهّلاتهم الأخرى.
2-26 يجب أن يكون للمساهمين الحق بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة عن طريق التصويت التراكميّ.

المادة 27- حقوق المساهمين فيما يتعلّق بتوزيع الأرباح

على مجلس الإدارة أن يقدّم إلى الجمعيّة العامة سياسة واضحة تحكم توزيع الأرباح. ويجب أن يتضمّن هذا التقديم شرحا عن خلفية وتعليل هذه السياسة انطلاقا من خدمة مصلحة الشركة والمساهمين على حدّ سواء.

المادة 28- هيكل رأس المال وحقوق المساهمين والصفقات الكبرى

1-28 يجب الإفصاح عن هيكل رأس المال، ويتعيّن على الشركات تحديد نوع اتفاقات المساهمين التي يجب الإفصاح عنها.

2-28 ينبغي أن تقوم الشركات على تضمين عقدها التأسيسيّ و/أو نظامها الأساسي أحكاماً لحماية مساهمي الأقليّة في حال الموافقة على صفقات كبيرة كان مساهمو الأقليّة قد صوّتوا ضدّها.

3-28 ينبغي أن تقوم الشركات على تضمين عقدها التأسيسيّ و/أو نظامها الأساسي آليّة تضمن إطلاق عرض بيع للجمهور أو تضمن ممارسة حقوق المساواة في بيع الأسهم، في حال حدوث تغيير في ملكيّة رأسمال الشركة يتخطّى نسبة مئويّة محددة (السقف). ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار لدى تحديدها السقف تلك الأسهم التي يملكها طرف ثالث ولكنّها تحت سيطرة المساهم المفصح، بما فيها الأسهم المعنية باتفاقات مساهمين والتي يجب أيضا الإفصاح عنها.

القسم الثامن – حقوق أصحاب المصالح الآخرين

المادة 29

1-29 يجب احترام حقوق أصحاب المصالح. وفي الحالات التي يشارك فيها أصحاب المصالح في الحَوْكَمَة، يجب أن يتمكنوا من الحصول على معلومات موثوق بها وكافية وذات صلة وذلك في الوقت المناسب وبشكل منتظم.

2-29 على مجلس الإدارة أن يضمن معاملة الموظفين وفقاً لمبادئ العدل والمساواة وبدون أيّ تمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين.

3-29 على المجلس أن يضع سياسة للمكافآت لمنح حوافز للعاملين ولإدارة الشركة للعمل دائماً بما يخدم مصلحة الشركة. ويجب أن تأخذ هذه السياسة بعين الاعتبار أداء الشركة على المدى الطويل.

4-29 على المجلس اعتماد آليّة تسمح للعاملين بالشركة إبلاغ المجلس بالتصرّفات المثيرة للريبة في الشركة عندما تكون هذه التصرّفات غير قويمة أو غير قانونيّة أو مضرة بالشركة. وعلى المجلس أن يضمن للعامل الذي يتوجّه إلى المجلس السريّة والحماية من أيّ أذى أو ردّة فعل سلبيّة من موظفين آخرين أو من رؤسائه.

القسم التاسع – تقرير الحَوْكَمَة

المادة 30- تقرير الحَوْكَمَة

يتعيّن على المجلس إعداد تقرير سنويّ يوقعه الرئيس. ويجب أن يتضمّن التقرير تقييم المجلس لتقيّد الشركة بأحكام هذا النظام . ويجب رفع التقرير إلى الهيئة سنويّاً وفي أيّ وقت تطلبه الهيئة. ويجب نشر التقرير الذي ينبغي أن يتضمّن كلّ المعلومات المتعلقة بتطبيق أحكام هذا النظام، لاسيّما:

1. الإجراءات التي اتبعتها الشركة بهذا الخصوص.؛
2. أيّ مخالفات ارتُكبت خلال السنة الماليّة وبيان أسبابها وطريقة معالجتها وسبل تفاديها في المستقبل؛
3. الأعضاء الذين يتألف منهم مجلس الإدارة ولجانه ومسؤوليّاتهم ونشاطاتهم خلال السنة، وفقاً لفئات هؤلاء الأعضاء وصلاحيّاتهم، فضلاً عن طريقة تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية العليا في الشركة.
4. إجراءات الرقابة الداخليّة بما في ذلك الإشراف على الشؤون الماليّة والاستثمارات وإدارة المخاطر.
5. الإجراء الذي تتبعه الشركة لتحديد المخاطر الكبيرة وتقييمها وإدارتها، وتحليل مقارن لعوامل المخاطر التي تواجهها الشركة، ومناقشة الأنظمة المعتمدة لمواجهة التغييرات الجذريّة أو غير المتوقعة في السوق.
6. تقييم أداء المجلس والإدارة العليا في تطبيق نظام الرقابة الداخليّة بما في ذلك تحديد عدد المرّات التي أُخطر فيها المجلس بمسائل رقابيّة (بما في ذلك إدارة المخاطر) والطريقة التي عالج بها المجلس هذه المسائل.
7. الإخفاق في تطبيق الرقابة الداخليّة أو مواطن الضعف في تطبيقها أو حالات الطوارئ التي أثرت أو قد تؤثر على الأداء المالي للشركة، والإجراء الذي اتبعته الشركة في معالجة الإخفاق في تطبيق الرقابة الداخليّة (لاسيّما المشاكل المُفصح عنها في التقارير السنويّة للشركة وبياناتها الماليّة).
8. تقيّد الشركة بالقواعد والشروط التي تحكم الإفصاح والإدراج في السوق.
9. تقيّد الشركة بأنظمة الرقابة الداخليّة عند تحديد المخاطر وإدارتها.

10. كــلّ المعلومــات ذات الصــلة التــي تصــف عمليّــات إدارة المخــاطر وإجراءات الرقابة الداخليّة في الشركة.

القسم العاشر – تطبيق هذا النظام

المادة (31)

1-31 تصــدر الهيئــة القــرارات والتفاســير والتعــاميم والمبــادئ الإرشــادية اللازمــة لتنفيــذ أحكــام هــذا النظــام وفــق مــا تــراه مناســباً وفــي الوقــت الــذي تحــدّده. والإشــراف علــى حســن تطبيقــه بمــا فــي ذلــك إجــراء التحقيقــات والتحقــق مــن المعلومــات وفــرض العقوبــات والغرامــات والجــزاءات وكــلّ إجــراء آخــر مــن إجــراءات التنفيــذ المنصــوص عليهــا في القوانين واللوائح ذات الصلة.

2-31 للهيئة أن تعدّل هذا النظام من وقت لآخر.

3-31 يســري هــذا النظــام بعــد إصــداره مــن الهيئــة ونشــره فــي الجريــدة الرسميّة.

المرفق رقم (1) المبادئ الإرشادية لترشيح أعضاء مجلس الإدارة
Fit and Proper Criteria

-1 إنّ المبادئ الإرشادية لترشيح أعضاء مجلس الإدارة (المبادئ الإرشادية) منصوص عليها بموجب المادة 15-3 من هذا النظام، وتحدّد هذه المبادئ عدداً من المسائل التي يجب أن تأخذها لجان الترشيحات بعين الاعتبار لتحديد ما إذا كان شخص ما مليئاً وملائماً لعضوية مجلس الإدارة من عدمه.
ويجب عدم اعتبار المؤهّلات المنصوص عليها في هذه المبادئ الإرشادية كاملة. يجب تفسيرها بطريقة مكمّلة لأحكام القوانين واللوائح و أيّ شروط رقابية أخرى ذات صلة.
ويجب قراءة هذه المبادئ الإرشادية على أنها مكمّلة لأحكام نظام الحوكمة.

-2 **تعريف مصطلحي ملئ (Fit) وملائم (Proper)**
الشخص الملئ هو الشخص الذي يتمتع بالمتانة المالية (الميسور الحال أو الموسر) أما الشخص الملائم فهو الشخص الذي يجوز الاعتماد عليه لأنه يتمتع بصفات شخصية محمودة مثل الجدارة المهنية والنزاهة والسمعة الحسنة.
ويتعيّن على لجنة الترشيحات عند تقييم ملاءة وملاءمة شخص ما أن تأخذ بعين الاعتبار ما يلي:
(أ) الوضع المالي؛
(ب) المؤهّلات العلميّة أو غيرها من المؤهّلات أو الخبرة نظراً لطبيعة المهام المطلوب تأديتها؛
(ج) القدرة على ممارسة النشاط المطلوب بكفاءة ونزاهة وبصورة جيّدة؛
(د) السمعة والشخصيّة والمصداقية.

يجب أخذ المؤهّلات أعلاه بعين الاعتبار فيما يتعلق بالشخص (إذا كان العضو شخصاً طبيعياً) أو بالشركة وأيّ من مدرائها (إذا كان العضو شخصياً معنوياً).

(أ) **الملاءة المالية (Fitness)**

لا تعتبر لجنة الترشيحات أي شخص مليئاً مالياً في الحالات التالية:

في حالة الشخص الطبيعي:

إذا كان الشخص معسراً أو مفلساً ولم يردّ اعتباره أو إذا كان يواجه إجراءات الإفلاس أو مفلساً رُدّ اعتباره في غضون السنوات الثلاث الماضية.

فيما يتعلق بمسألة تعيين مفلس رُدّ إليه اعتباره، يتعيّن على لجنة الترشيحات النظر في ظروف ردّ الاعتبار وفي حداثته.

يتعيّن في هذه الحالة على لجنة الترشيحات النظر في ظروف العجز عن تسديد الدين المحكوم به في تاريخه.

وعندما يكون لشخص ما علاقة بشخص اعتباري غير مليء أو فقد صلاحية التصرف في ماله أو يخضع لسيطرة مدير تفليسة معيّن من المحكمة أو إذا عجز عن الوفاء بالتزاماته الماليّة تجاه الدائنين أو المستفيدين، تصبح جدارة هذا الشخص واستقامته ونزاهته موضع شكّ. ولا يعني بالضرورة أن تؤدي قضيّة في ماضي الشخص (مثلاً ما إذا كانت علاقته بهذه القضية على مستوى بسيط جداً) إلى استثناء هذا الشخص من الترشيح، ويجوز أن تتحقق لجنة الترشيحات في الإجراءات القضائية لتتأكد من مدى تأثير تلك الإجراءات على جدارة واستقامة ذلك الشخص. لأنّه من المهمّ أن تكون لجنة الترشيحات مدركة لهذه الظروف حتّى في حال اتخاذ قرار إيجابي بحق الشخص المعني في الترشيح.

في حالة الشركة:

(1) إذا كانت الشركة خاضعة للحراسة القضائيّة أو عدم التصرف في المال أو للتصفية أو لأيّ إجراء آخر مماثل؛

(2) إذا عجزت الشركة عن تسديد أيّ دين محكوم عليها به؛

تهدف هذه الشروط إلى تحديد الشركات التي يكون وضعها المالي أو ملاءتها المالية موضع شكّ. وكما هي الحال

بالنسبة إلى الأشخاص، يتعيّن على لجنة الترشيحات النظر إلى ظروف عدم تسديد الدين المحكوم به وإلى تاريخه.

(3) إذا كانت الشركة عاجزة عن الوفاء بأيّ متطلبات متعلّقة برأس المال ؛

(4) إذا كانت الشركة عاجزة عن الوفاء بأيّ متطلبات ماليّة رقابية تنطبّق عليها.

(ب) تقييم الملاءمة (properness)

تُقيّم الملاءمة استناداً إلى مؤهّلات الشخص الأكاديميّة والمهنيّة وخبرته المناسبة. ويجب أن يتمتّع الشخص بالمهارة والمعرفة والخبرّة الضروريّة لتأدية واجباته. أمّا مستوى المعرفة المطلوب فيتغيّر حسب مستوى المسؤوليّة. وبصورة عامة، يتوقع من الشخص أن يكون قادراً على فهم ما يلي:

(1) الإطار الرقابي الذي ينطبق على نشاط الشركة.

(2) التشريعات والقوانين والمبادئ والقواعد الرقابية الخاصة بالأسواق المالية.

(3) الالتزامات التي يدين بها للزبائن والالتزامات العامة التي يدين بها لمدرائه أو لأرباب عمله؛

(4) المنتجات الماليّة التي يتعامل بها أو ينصح بها والسوق التي تتقدم فيها الخدمة.

(5) يتعيّن على الشخص أن يبرهن على قدرته على ممارسة النشاط الموكل إليه بجدارة ونزاهة وبصورة جيّدة ووفقاً لكلّ القوانين واللوائح والمبادئ الإرشادية المطبّقة والتي نصّت عليها هيئة قطر للأسواق الماليّة والجهات الرقابية الأخرى (عند الاقتضاء). تعتبر لجنة الترشيحات شخص ما غير ملائم في الحالات التالية:

<u>في حالة الشخص الطبيعي:</u>

(1) إذا لم يكن سليم العقل؛ أو

(2) إذا برهن عن عدم جدارته أو إهماله أو سوء إدارته. ويثبت هذا الأمر إذا خضع الشخص لإجراءات محاسبة من قبل هيئة مهنيّة أو تجاريّة أو رقابية أو إذا صُرف من العمل أو

طُلب منه الاستقالة من منصبه أو وظيفته بسبب إهماله أو عدم جدارة أو سوء إدارة.

في حالة الشخص الاعتباري:

(1) إذا كان لدى الشركة أعضاء مجلس إدارة أو موظفين مسئولين (كمدير أو مسئول أو عضو مجلس إدارة أو مدير تنفيذي) أو مساهمين كبار أو مراقبين لا يستوفون المتطلبات المنصوص عليها في هذا المرفق؛
وتعتقد لجنة الترشيحات أنّ جميع الأشخاص الذين لهم علاقة بإدارة الشركة أو السيطرة عليها يجب أن يتمتعوا بالأمانة والعدالة.

(2) إذا لم تبرهن الشركة عن جدارتها لإنجاز النشاطات الخاضعة للرقابة بفعاليّة؛

(3) إذا كانت الشركة لا تملك المقومات الأساسية وأنظمة الرقابة الداخليّة لإدارة المخاطر بفاعلية ولتفادي تضارب المصالح ولتأمين تدقيق مناسب.

(ج) السمعة والشخصيّة والمصداقية والسلامة الماليّة

تعتبر لجنة الترشيحات شخص ما غير ملائم في الحالات التالية:

في حالة الشخص الطبيعي:

(1) إذا كان سيّئ السمعة أو غير جدير بالثقة أو إذا لم يكن يتمتّع بالملاءة الماليّة.

(2) إذا ثبت بموجب حكم من محكمة أو سلطة مختصّة أنّه ارتكب غشّاً أو لم يتصرّف باستقامة أو ارتكب فعلاً مخالفاً للقانون؛

(3) إذا أدين بجرم أو اتهم جنائيّاً بتهم تتعلق مباشرة بالملاءمة؛

(4) إذا خضع لعقوبات أو لإجراءات تأديبيّة أو أُعلن فقدانه الأهليّة من قبل أيّ هيئة مهنيّة أو رقابية تتعلق بأيّ تجارة أو عمل أو مهنة؛

(5) إذا منع من ممارسة حق، أو فرضت عليه قيود، ممارسة أيّ تجارة أو عمل أو مهنة تتطلب رخصة محددة أو تسجيلاً معيّناً أو أي إذن بموجب القانون؛

(6) إذا أعلنت محكمة مختصّة عدم أهليّته ليكون عضو مجلس إدارة؛

(7) إذا اعتبرته هيئة قطر للأسواق الماليّة أو أيّ هيئة رقابية أخرى مسئولا عن سوء سلوك في السوق أو إذا خالف أيّ قواعد ومبادئ إرشادية نصّت عليها هيئة قطر للأسواق الماليّة أو هيئة رقابية أخرى أو أيّ سوق أوراق مالية ذات صلة في قطر أو خارج قطر (عند الاقتضاء)؛

(8) إذا كان عضو مجلس إدارة أو مساهماً كبيراً أو مديراً في شركة أو مؤسسة:

(أ) تم إيقاف نشاطها (ليس وفقاً لقرار إراديّ لأسباب لا تتعلق بالإعسار المالي) أو كانت غير مليئة أو خاضعة للحراسة القضائيّة أو للولاية على الأموال؛

(ب) أدينت بالغشّ؛

(ج) لم تفِ بكلّ التزاماتها تجاه الزبائن أو أموال التعويض الموضوعة لحماية المستثمرين أو أموال الضمان بين الأعضاء؛

(د) أدينت بارتكاب الأعمال الموصوفة في الفقرات (2) أو (3) أو (4) أو (5) أو (7) أعلاه.

(9) إذا كان شريكاً في صلح واق أو دخل في أيّ شكل من أشكال المصالحة مع أي دائن بسبب مبلغ كبير من المال.

في حالة الشركة:

(1) إذا كانت سيّئة السمعة أو غير جديرة بالثقة أو فاقدة المصداقية أو كانت تفتقر إلى السلامة الماليّة. تُؤخذ بعين الاعتبار المسائل الموصوفة في الفقرة (د) (1) و(2) و(3) و(4) و(5) و(6) و(7) و(8) و(9) أعلاه.

(2) إذا وُجّه إليها طلب حلّ.

3. الشروط الدائمة

يتعـــيّن علـــى أيّ شـــركة أو شـــخص معـــيّن كعضـــو فـــي مجلـــس الإدارة أو مرشّـــح ليكـــون عضـــواً فـــي مجلـــس الإدارة الاســـتمرار فـــي التقيّـــد بهـــذه المبادئ الإرشادية.

المرفق رقم (2) نموذج ميثاق مجلس الإدارة

1. يجوز أن يكون ميثاق المجلس جزءاً من نظام الشركة الأساسي.
2. ينصّ ميثاق المجلس على حقوق أعضاء المجلس وواجباتهم ووظائفهم ومسؤوليّاتهم ويجب أن يغطّي على الأقلّ النواحي التالية:
   (1) المعرفة والمهارات والتدريب والمعلومات التي ينبغي أن تتوفر لديهم؛
   (2) واجب أعضاء مجلس الإدارة في حماية مصالح الشركة وواجب الوفاء تجاه الشركة؛
   (3) سلوك أعضاء مجلس الإدارة: السريّة وتضارب المصالح وشفافيّة التعامل في الأوراق الماليّة الخاصة بالشركة ؛
   (4) واجب أعضاء مجلس الإدارة في إبداء أرائهم واستقلالها؛
   (5) واجب أعضاء مجلس الإدارة في أن يكون لديهم الوقت للقيام بواجباتهم تجاه الشركة وأن يحضروا بانتظام اجتماعات المجلس وجمعيات المساهمين وأن يشاركوا فيها بفاعليّة؛
   (6) واجب أعضاء مجلس الإدارة بالحرص على مصلحة الشركة وواجب الوفاء وواجب التقيّد بالصلاحيّات الممنوحة لهم من الشركة؛
   (7) معايير تحديد مكافأة حضور اجتماعات مجلس الإدارة.

3. <u>عند تحديد واجبات أعضاء مجلس الإدارة، يجب أخذ المبادئ الإرشادية التالية بعين الاعتبار:</u>

1-3 واجب أعضاء مجلس الإدارة في الحرص والعناية:

1-1-3 عند تأدية المهام بأمانة، يتعيّن على كلّ عضو في مجلس الإدارة التصرّف بحسن نيّة وتوخّي ذات الحرص والعناية اللذين يمارسهما أيّ شخص عاديّ في العناية والحرص على ماله الخاص في ظلّ ظروف مماثلة والعمل لمصلحة الشركة.

2-1-3 يتعيّن على عضو مجلس الإدارة اتخاذ الخطوات المناسبة ليكون على إدراك تام بجميع المسائل ذات

الصلة بما في ذلك العمل بالعناية اللازمة مثل استشارة خبراء خارجيين مستقلين عند الاقتضاء واتخاذ قرارات مستقلة وعن دراية عند التصويت على مسائل تتعلق بالشركة. فضلاً عن الواجب بأن يكون العضو على علم بقرارات الشركة والمسائل المتعلقة بها، ويتطلب واجب الحرص كذلك أن يتخذ عضو مجلس الإدارة الخطوات المناسبة للإشراف على إدارة الشركة ووضعها المالي.

3-1-3 يتعيّن على كل عضو في مجلس الإدارة منتخب حديثاً أن يقوم عند انتخابه بالإطلاع على هيكل الشركة وإدارتها وبكلّ المعلومات التي تمكن عضو مجلس الإدارة من الاضطلاع بمسؤوليّاته.

2-3 واجب الوفاء عند تعارض المصالح وتعاملات الطرف ذي العلاقة:

1-2-3 يدين أعضاء مجلس الإدارة بواجب الوفاء تجاه الشركة ومساهميها ويتطلب هذا الواجب الاستئماني من أعضاء مجلس الإدارة تغليب مصالح الشركة ومساهميها على مصالحهم الشخصيّة، والعمل دائماً بحسن نيّة.

2-2-3 فضلاً عن التقيّد بالإجراءات والمبادئ الإرشادية المتعلقة بتعاملات الأطراف ذات العلاقة وتنفيذا لهذا الواجب ، يتعيّن على جميع أعضاء مجلس الإدارة الامتناع عن:

(1) التعامل لحسابه عندما يكون لعضو المجلس المعني أو لأفراد عائلة عضو مجلس الإدارة أو لشركائه أو لأيّ طرف آخر على صلة وثيقة به منفعة ماليّة في الشركة ؛

(2) القيام بأنشطة تنافس المصالح الماليّة للشركة بما في ذلك الانخراط في عمل منافس؛ غير أنّ هذه الفقرة لا تمنع أيّ طرف معني من امتلاك أقلّ من 10% في شركة مدرجة في الشركة أو الحالات التي يكون فيها التضارب علنياً

وموافقـــا عليـــه صـــراحة وفقـــا لأحكـــام القـــانون والقواعـــد واللوائح ؛

(3) الاســـتيلاء علـــى فرصـــة هـــي حـــقّ للشـــركة إلا إذا عُرضـــت الفرصة أوّلاً على الشركة ورفضتها هذه الأخيرة ؛

(4) تضـــارب المصـــالح الظـــاهر والمحتمـــل والفعلـــيّ وفـــي حالـــة تضـــارب مصـــالح تخـــصّ عضـــواً فـــي مجلـــس الإدارة، يتعـــيّن علـــى هـــذا العضـــو الإفصـــاح إفصـــاحاً تامـــاً عـــن هـــذا التضـــارب والامتنـــاع عـــن التصـــويت عليـــه أو عـــن الحضـــور عنـــد عـــرض مســـائل تتعلـــق بالتعـــارض علـــى مجلـــس الإدارة للتصويت عليها.

(5) أيّ عمـــل يـــؤدّي إلـــى مـــنح قـــرض شخصـــيّ تفضـــيليّ عنـــدما لا تُمنح قروض مماثلة أو شروط مماثلة للجمهور؛

(6) أيّ عمـــل يعتبـــر تعامـــل طـــرف بـــاطني أو أي إفصـــاح بصـــورة غيـــر مشـــروعة عـــن معلومـــات ســـريّة خاصـــة بالشركة.

(7) أيّ عمـــل أو صـــفقة لا تتوافـــق والقـــوانين واللـــوائح ذات الصلة.

3-3 <u>واجـــب أعضـــاء مجلـــس الإدارة فـــي التقيّـــد بالصـــلاحيّات الممنوحـــة لهـــم من الشركة</u>

يتعـــيّن علـــى أعضـــاء مجلـــس الإدارة العمـــل ضـــمن نطـــاق الصـــلاحيّات الممنوحـــة لهـــم بموجـــب عقـــد الشـــركة التأسيســـيّ وتوجيهـــات مجلـــس الإدارة الموضـــوعة وفقـــاً للأصـــول وقـــرارات المســـاهمين والقـــوانين واللـــوائح ذات الصـــلة. ويتحمّـــل أعضـــاء مجلـــس الإدارة الـــذين تجـــاوزوا صـــلاحيّاتهم مســـؤوليّة الخسائر التي تتكبّدها الشركة كنتيجة لتخطّي الصلاحيّات.